



CITTÀ DI BORGARO TORINESE

C.A.P. 10071

[www.comune.borgaro-torinese.to.it](http://www.comune.borgaro-torinese.to.it)

P. IVA 02274760012 Codice Fiscale 83000090015



# RELAZIONE SUL PIANO DELLA PERFORMANCE ANNO 2020

## **Premessa**

La redazione e la pubblicità della relazione annuale sul piano della performance rappresenta un punto fondamentale d'applicazione della riforma apportata con il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in quanto strumento che sintetizza i risultati principali ottenuti dall'Ente: andamento della programmazione e monitoraggio rispetto ai risultati attesi, valutazione finale e andamento relativo alla trasparenza all'interno dell'Ente.

La relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2020, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

1. l'Amministrazione stabilisce gli obiettivi che intende raggiungere, corredati da valori attesi di risultato e da indicatori idonei a rappresentare il grado di raggiungimento degli obiettivi, l'insieme di questi obiettivi costituisce il piano della performance;
2. la struttura organizzativa si adopera per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti;
3. viene misurato il grado di raggiungimento degli obiettivi, utilizzando gli indicatori previsti e viene valutata la performance organizzativa, analizzando le circostanze interne ed esterne. L'amministrazione, la struttura organizzativa ed il Nucleo di valutazione sono chiamati a partecipare a questo processo, ciascuno secondo le proprie competenze;
4. i risultati sopra descritti vengono relazionati nel documento che stiamo presentando, denominato per l'appunto relazione sul piano della performance che, approvato dall'Amministrazione, verrà divulgato tramite pubblicazione sul sito comunale.

Più in dettaglio, la relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

In riferimento alle finalità sopra descritte, la relazione è accompagnata da una serie di allegati che raccolgono le informazioni di maggior dettaglio.

Sotto un profilo generale, la stesura del documento è stata ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

La relazione infine è stata validata dall'Organismo di valutazione e Controllo come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali.

Questo documento risponde alla necessità di individuare e valutare le performance del Comune di Borgaro Torinese, affinché si renda conto ai cittadini delle attività svolte e si abbia una costante tensione al miglioramento, il tutto in un'ottica di massima diffusione dei contenuti nel rispetto del principio di trasparenza.

### **Documenti di riferimento per la relazione del piano della performance:**

- a) programma di mandato del Sindaco 2019-2024 (approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 33 del 14.06.2019 ) documento che illustra le linee programmatiche relative alle

azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato;

- b) Documento Unico di Programmazione (DUP) 2020/2022 (approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 71 del 19.12.2019) e bilancio di previsione 2020/2022 (approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 70 in data 19.12.2019).

Il DUP è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative.

Il DUP costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione

- c) piano esecutivo di gestione 2020 (PEG) (approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 in data 09.01.2020 e n. 74 del 20.08.2020 obiettivi PEG e Performance) documento che si pone come strumento di programmazione operativa del bilancio e quindi della relazione previsionale e programmatica e traduce in obiettivi gestionali ciascun programma e progetto affidandoli, unitamente alle dotazioni economiche necessarie, ai responsabili di ciascun settore e servizio.

Il piano della performance e il piano dettagliato degli obiettivi sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3 bis D.Lgs. 267/2000);

- d) rendiconto 2020 (approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 34 del 03/06/2021).

Il rendiconto è il documento con il quale l'Ente certifica le entrate e le spese dell'Amministrazione con riferimento all'anno finanziario precedente.

## Note Informative

### Contesto esterno

#### POPOLAZIONE - DATI AL 31/12/2020

Popolazione legale al Censimento 2011	13.571
---------------------------------------	--------

Popolazione residente al 31/12/2020	11.879
Maschi	5776
Femmine	6103
Nuclei familiari	5059
Comunità / Convivenze	5

Nati nell'anno 2019	94
Deceduti nell'anno 2019	163
Saldo naturale	-69
Immigrati nell'anno 2019	329
Emigrati nell'anno 2019	388
Saldo migratorio	-59

Popolazione residente al 31/12/2019	
In età prescolare (0-6 anni)	676
In età scuola obbligo (7-14 )	923
In forza lavoro 1° occupazione (15-29 anni)	1719
In età adulta (30-65)	5829
In età senile (oltre 65)	2732

Tasso natalità ultimo quinquennio	Anno	Tasso
	2016	0,71%
	2017	0,81%
	2018	0,71%
	2019	0,78%
	2020	0,79%

Tasso mortalità ultimo quinquennio	Anno	Tasso
	2016	-0,80%
	2017	-0,97%
	2018	-0,89%
	2019	-1,00%
	2020	1,37%

Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente	abitanti	14.500
---	----------	--------

<b>TERRITORIO E AMBIENTE - DATI AL 31/12/2020</b>	
Circoscrizioni (n.)	0
Frazioni geografiche (n.)	1 (VILLARETTO)
Superficie Comune (Kmq)	13,18 kmq
Superficie urbana (Kmq)	3,25 kmq
Lunghezza delle strade esterne (Km)	4,75
- di cui in territorio montano (Km)	0
Lunghezza delle strade comunali (Km)	27,15
- di cui in territorio montano (Km)	0
Piano urbanistico comunale approvato	SI
Piano urbanistico comunale adottato:	NO
PUO insediamenti produttivi:	SI

<b>TERRITORIO E AMBIENTE - DATI AL 31/12/2020</b>	
- industriali	SI
- artigianali	NO
- commerciali	SI
Piano urbano del traffico:	SI
Piano energetico ambientale comunale:	SI

### **Contesto interno**

La struttura organizzativa dell'Ente si articola in Settori, Servizi, Uffici, Unità di Progetto.

I Settori sono unità organizzative comprendenti un insieme di servizi la cui attività è finalizzata a garantire l'efficacia dell'azione amministrativa dell'ente nell'ambito di un'area omogenea. I Settori rappresentano le strutture organizzative che espletano attività indirizzate direttamente all'erogazione di servizi finali ovvero all'espletamento di funzioni di supporto e si articolano al loro interno in Servizi e/o Uffici.

Il Servizio e la struttura organizzativa di media complessità in grado di assolvere a funzioni specificatamente individuate nell'ambito degli obiettivi e degli indirizzi fissati dal Dirigente di Settore.

Al Servizio, di norma, compete la gestione amministrativa delle attività ricorrenti ed anche progettuali dell'Amministrazione ed ha la responsabilità di erogazione diretta di servizi e prodotti all'utenza.

L'Ufficio e la struttura organizzativa elementare, istituita per lo svolgimento di specifiche attività. In relazione a singoli progetti può essere istituita l'Unità di Progetto nell'ambito di più Settori e/o di uno o più Servizi.

Nel corso del 2019 l'Ente ha avviato un processo di progressiva riorganizzazione interna ispirata alle disposizioni della legge 196/2006, art. 1 comma 557 e ss.mm.ii. e volte prioritariamente:

- alla riduzione dell'incidenza della spesa di personale rispetto al complesso delle spese correnti;
- alla razionalizzazione e allo snellimento delle strutture burocratico-amministrative anche attraverso accorpamento di uffici e l'eventuale riduzione dell'incidenza percentuale delle posizioni organizzative in organico;

Quando sopra è stato altresì inserito nel contesto degli inevitabili processi di adeguamento e riorganizzazione conseguenti dalla nascita del Comune di Mappano per scorporo di parte del territorio dai Comuni di Caselle, Borgaro, Leinì e Settimo, che ha determinato per questo Ente cessioni di personale disposte a favore del Comune costituito.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 16 del 07.02.2019 si è provveduto alla modifica dell'organigramma dell'Ente attraverso l'unificazione del III Settore "Territorio e Ambiente", a cui afferiscono i Servizi Urbanistica, Edilizia pubblica e privata, Ambiente, Ecologia, Toponomastica, e IV Settore "Lavori Pubblici", comprendente i Servizi Lavori pubblici, Manutenzioni, Patrimonio, Espropriazioni. Con tale atto i Servizi di cui sopra sono stati ricondotti all'unico Settore III "Tecnico", con preposizione con funzione apicale di un unico funzionario in Posizione Organizzativa.

L'Amministrazione ha altresì avviato un processo di analisi organizzativa generale in stretta collaborazione con l'Organismo di Valutazione e Controllo dell'Ente. Con D.G.C. n. 147 del 13.12.2018, l'Amministrazione ha richiesto preliminarmente all'O.V.C. uno studio atto a verificare la previsione di istituzione presso questo Ente dell'area della dirigenza. A tale analisi di carattere organizzativo si è affiancata la verifica sulla sostenibilità finanziaria del nuovo assetto complessivo dell'Ente rispetto agli strumenti di programmazione economico-finanziaria, nella piena consapevolezza che Piano dei fabbisogni, Piano delle assunzioni e Bilancio, per essere coerenti e sostenibili, devono scontare un iter di progressiva armonizzazione a tappe, che non può non essere pluriennale.

Sulla base delle risultanze di tali analisi, con D.G.C. n. 53 del 04.04.2019 si è preso atto della sostenibilità tecnico-economica complessiva dell'istituzione dell'Area della Dirigenza in questo Comune, aggiornando l'Organigramma dell'Ente, che viene riportato in allegato al presente Piano.

Sono stati di seguito aggiornati la dotazione organica dell'Ente, il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nonché modificata la programmazione del fabbisogno del personale 2019-21. Nel corso del 2019 sono stati pertanto istituiti un posto di "Dirigente Tecnico" da coprirsi mediante attivazione di rapporto di lavoro a tempo determinato previsto dall'art. 110 – comma 1 del D.Lgs. 267/2000 nonché un posto di "Dirigente amministrativo-contabile" da coprirsi mediante concorso pubblico.

La procedura per il reperimento della figura di cui all'art. 110 sopra citato è stata espletata nei mesi successivi e ha trovato compimento nel mese di ottobre con la presa in servizio del Dirigente Tecnico. Nel corso del 2020 l'iter di riorganizzazione dell'Ente è proseguito con le attività propedeutiche all'espletamento del concorso per l'assunzione del Dirigente del Settore "Amministrativo Contabile". A causa delle limitazioni dovute alla pandemia tale concorso è stato espletato nei primi mesi del 2021, portando così a termine la fase macro-organizzativa con l'assunzione di tale figura a far data dal 01.5.2021.

Il processo di riorganizzazione, tuttavia, non può essere considerato concluso con tali, seppur imprescindibili, tappe ma dovrà spostarsi alla micro-organizzazione delle altre componenti l'Organigramma, attività che presumibilmente sarà portata a compimento del 2021 e impatterà in maniera determinante anche sulla gestione dei processi e delle attività.

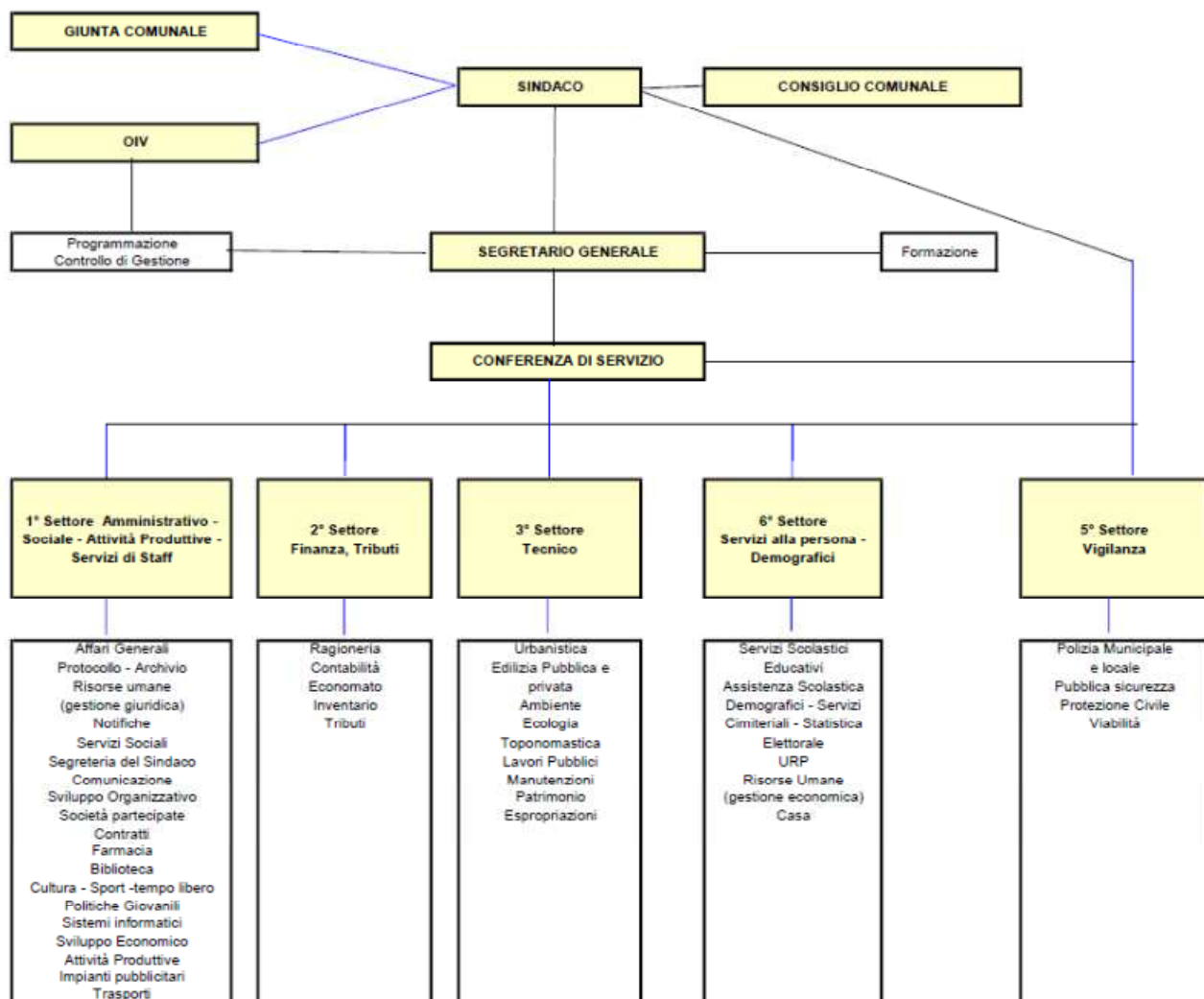
Sono impiegati nel Comune di Borgaro Torinese, alla data del 31.12.2020, n. 33 dipendenti a tempo indeterminato, n. 1 dipendente a tempo determinato oltre al Segretario Generale in convenzione con i Comuni di Susa e Rubiana. Il personale con contratto a tempo pieno è pari a n. 33 unità, oltre a n. 1 unità a tempo parziale, di cui:

- n. 1 educatrice;
- n. 6 Agenti di Polizia Locale, oltre al Comandante (totale n. 7 unità);
- n. 1 autista scuolabus/messo;
- n. 2 operai;
- n. 3 inservienti Asilo Nido;
- n. 1 bibliotecario;
- n. 18 impiegati amministrativi e tecnici.

La suddivisione del personale in categorie è rappresentata nella seguente tabella:

CATEGORIA	NUMERO UNITA'
A	1
B	7
C	19
D	7
DIRIGENTI	1

## Organigramma





## ESAME DEGLI OBIETTIVI ANNO 2020

Gli obiettivi di performance per l'anno 2020 vengono di seguito riepilogati:

<b>Obiettivo 1</b> Piano della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT)
<b>Obiettivo 2</b> Interventi urgenti in relazione all'emergenza epidemiologica da covid-19 e connessa emergenza socio-economica.

Ai Responsabili di Settore sono altresì assegnati i seguenti specifici obiettivi di PEG:

<b>Unità Organizzativa</b>	<b>1° SETTORE AMMINISTRATIVO SOCIALE ATTIVITA' PRODUTTIVE</b>
<b>Responsabile I.P.O.</b>	<b>BORLA Andrea</b>
<b>Obiettivo 1</b>	Attivazione Progetti di Pubblica Utilità sul territorio.
<b>Obiettivo 2</b>	Biblioteca comunale. incremento patrimonio librario al sensi del d.m. n. 267/2020 del 04/06/2020 e ridefinizione modalità di svolgimento del servizio.

<b>Unità Organizzativa</b>	<b>2° SETTORE FINANZE - TRIBUTI</b>
<b>Responsabile I.P.O.</b>	<b>CANOLA Annarita</b>
<b>Obiettivo 1</b>	Informatizzazione procedure di riscossione e attuazione sistema PagoPA
<b>Obiettivo 2</b>	Monitoraggio tempi di pagamento della fatturazione passiva

<b>Unità Organizzativa</b>	<b>3° SETTORE TECNICO</b>
<b>Dirigente</b>	<b>REBESCO Danilo</b>
<b>Obiettivo 1</b>	Conference
<b>Obiettivo 2</b>	Riorganizzazione spaziale

<b>Unità Organizzativa</b>	<b>5° SETTORE VIGILANZA</b>
<b>Responsabile I.P.O.</b>	<b>LINARELLO Massimo 01.01-30.06</b> <b>MATTIELLO Roberto 13.07 – 31.12</b>
<b>Obiettivo 1</b>	Riorganizzazione gestione ufficio verbali.

<b>Unità Organizzativa</b>	<b>6° SETTORE: SERVIZI ALLA PERSONA, DEMOGRAFICI</b>
<b>Responsabile I.P.O.</b>	<b>REDAELLI Rosalia</b>
<b>Obiettivo 1</b>	Carta della qualità dei servizi - Asilo Nido
<b>Obiettivo 2</b>	Carta dei servizi demografici

Nella tabella riportata di seguito è evidenziato il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle figure apicali dell'Ente per il 2020, così come risultanti dal verbale dell'OVC in data 08.07.2021

VALUTATO:	BORLA ANDREA		Posizione Org.va:	1° Settore:AMMINISTRATIVO, SOCIALE, ATTIVITA' PRODUTTIVE	
OBIETTIVI	PESO	VALUTAZIONE NUMERICA		LIVELLO di GRADING (Score da C. di G.)	SCORE ASSEGNATO dal Dirigente
		rif. Grading della Scheda di PiO - Sez. Indicatori di Azione			
		Valore effettivo Indic.	notazioni valutative (anche di eventuali ri-programmaz. infra-annuali)		
<b>1 Ob. Perf. 1</b> PTCP	25		Tenuto conto della riprogrammazione Covid e delle relazioni	1	100
<b>2 Ob. Perf. 2</b> Interventi urgenti COVID			Idem c.s.		
<b>3 Ob. Specifici PEG. 1</b> Attivazione PPU	25		Idem c.s.	1	100
<b>4 Ob. Specifici PEG. 2</b> Incremento patrimonio librario Biblioteca			Idem c.s.		
<b>PUNTEGGIO TOTALE (media pesata SCORE ASSEGNATI)</b>					<b>100</b>

VALUTATO:	CANOLA ANNARITA		Posizione Org.va:	2° Settore: FINANZA - TRIBUTI	
OBIETTIVI	PESO	VALUTAZIONE NUMERICA		LIVELLO di GRADING (Score da C. di G.)	SCORE ASSEGNATO dal Dirigente
		rif. Grading della Scheda di PiO - Sez. Indicatori di Azione			
		Valore effettivo Indic.	notazioni valutative (anche di eventuali ri-programmaz. infra-annuali)		
<b>1 Ob. Perf. 1</b> PTCP	25		Tenuto conto della riprogrammazione Covid e delle relazioni	1	100
<b>2 Ob. Perf. 2</b> Interventi urgenti COVID			Idem c.s.		
<b>3 Ob. Specifici PEG. 1</b> Informatizzazione procedure di riscossione e attuazione sistema PagoPA	25		Idem c.s.	1	100
<b>4 Ob. Specifici PEG. 2</b> Monitoraggio tempi di pagamento della fatturazione passiva			Idem c.s.		
<b>PUNTEGGIO TOTALE (media pesata SCORE ASSEGNATI)</b>					<b>100</b>

VALUTATO:	REBESCO DANILO		Settore	3 - TECNICO	
OBIETTIVI	PESO	VALUTAZIONE NUMERICA		LIVELLO di GRADING (Score da C. di G.)	SCORE ASSEGNATO dal Dirigente
		rif. Grading della Scheda di PiO - Sez. Indicatori di Azione			
		Valore effettivo Indic.	notazioni valutative (anche di eventuali ri-programmaz. infra-annuali)		
<b>1 Ob. Perf. 1</b> PTCP	25		Tenuto conto della riprogrammazione Covid e delle relazioni	1	100
<b>2 Ob. Perf. 2</b> Interventi urgenti COVID			Idem c.s.		
<b>3 Ob. Specifici PEG.</b> Web Conference	25		Idem c.s.	1	100
<b>4 Ob. Specifici PEG.</b> Allestimento uffici per adeguarli alle esigenze di distanziamento sociale (covid-19)			Idem c.s.		
<b>PUNTEGGIO TOTALE (media pesata SCORE ASSEGNATI)</b>					<b>100</b>

VALUTATO:	LINARELLO MASSIMO		Posizione Org.va:	5° Settore: VIGILANZA	
OBIETTIVI	PESO	VALUTAZIONE NUMERICA		LIVELLO di GRADING (Score da C. di G.)	SCORE ASSEGNATO dal Dirigente
		rif. Grading della Scheda di PiO - Sez. Indicatori di Azione			
	Tot:100	Valore effettivo Indicat.	notazioni valutative (anche di eventuali ri-programmaz. infra-annuali)		
<b>1 Ob. Perf. 1</b>	25		Tenuto conto della riprogrammazione Covid e delle relazioni	1	100
PTCP					
<b>2 Ob. Perf. 2</b>	25		Idem c.s.	1	100
Interventi urgenti COVID					
<b>3 Ob. Specifici PEG. 1</b>	50		Idem c.s.	1	100
Riorganizzazione gestione ufficio verbali.					
<b>PUNTEGGIO TOTALE (media pesata SCORE ASSEGNATI)</b>					<b>100</b>

VALUTATO:	MATTIELLO ROBERTO		Posizione Org.va:	5° Settore: VIGILANZA	
OBIETTIVI	PESO	VALUTAZIONE NUMERICA		LIVELLO di GRADING (Score da C. di G.)	SCORE ASSEGNATO dal Dirigente
		rif. Grading della Scheda di PiO - Sez. Indicatori di Azione			
	Tot:100	Valore effettivo Indicat.	notazioni valutative (anche di eventuali ri-programmaz. infra-annuali)		
<b>1 Ob. Perf. 1</b>	25		Tenuto conto della riprogrammazione Covid e delle relazioni	1	100
PTCP					
<b>2 Ob. Perf. 2</b>	25		Idem c.s.	1	100
Interventi urgenti COVID					
<b>3 Ob. Specifici PEG. 1</b>	50		Idem c.s.	1	100
Riorganizzazione gestione ufficio verbali.					
<b>PUNTEGGIO TOTALE (media pesata SCORE ASSEGNATI)</b>					<b>100</b>

VALUTATO:	REDAELLI ROSALIA		Posizione Org.va:	6° Settore: SERVIZI SCOLASTICI, DEMOGRAFICI, PERSONALE, CIMITERO	
OBIETTIVI	PESO	VALUTAZIONE NUMERICA		LIVELLO di GRADING (Score da C. di G.)	SCORE ASSEGNATO dal Dirigente
		rif. Grading della Scheda di PiO - Sez. Indicatori di Azione			
	Tot:100	Valore effettivo Indicat.	notazioni valutative (anche di eventuali ri-programmaz. infra-annuali)		
<b>1 Ob. Perf. 1</b>	25		Tenuto conto della riprogrammazione Covid e delle relazioni	1	100
PTCP					
<b>2 Ob. Perf. 2</b>	25		Idem c.s.	1	100
Interventi urgenti COVID					
<b>3 Ob. Specifici PEG. 1</b>	25		Idem c.s.	1	100
Carta della qualità dei servizi - Nido					
<b>4 Ob. Specifici PEG. 2</b>	25		Idem c.s.	1	100
Carta della qualità dei servizi - Demografici					
<b>PUNTEGGIO TOTALE (media pesata SCORE ASSEGNATI)</b>					<b>100</b>

### Obiettivi relativi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 costituisce atto di indirizzo per l'approvazione, nel corso del 2020, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che gli enti locali e le altre pubbliche amministrazioni tenute all'applicazione della normativa in materia devono adottare.

Questo Ente ha provveduto a tale adempimento con D.G.C. n. 8 del 30.01.2020, relativamente al

triennio 2020/2022. Successivamente, con D.G.C. n. 58 del 02.07.2020, si è reso necessario rielaborare la “Tabella di mappatura dei rischi” secondo nuovi parametri di valutazione e di ponderazione del rischio di tipo qualitativo che si sostituiscono ai valori di tipo quantitativo precedentemente utilizzati.

Nonostante le esigenze contingenti legate alla gestione dell'emergenza sanitaria, è stato portato a termine un percorso formativo specifico, dedicato al Responsabile per la prevenzione della corruzione e alle figure apicali dell'Ente, finalizzato al completo adeguamento del PTPCT 2020-2022 alle richieste del PNA 2019, giusta Determinazione del Segretario Generale n. 11 del 20.01.2020.

Attraverso il percorso sopra delineato, il PTPC è stato aggiornato e attuato nelle parti individuate per l'anno 2020. L'applicazione della normativa sulla trasparenza (D. Lgs. 33/2013), il sistema dei controlli interni (L. 213/2012) e le azioni di sensibilizzazione poste in essere in applicazione del PTPC hanno consentito di verificare l'efficacia delle misure adottate in base ai seguenti fattori:

- da un punto di vista quantitativo relativamente alla domanda dell'utenza: rispetto dei tempi, correttezza degli atti, ampia conoscibilità dell'attività dell'Ente attraverso il sito istituzionale;
- da un punto di vista qualitativo tramite il sistema della gestione reclami/segnalazioni;
- da un punto di vista inteso come capacità di provocare una aumentata sensibilità in materia da parte dei dipendenti (a loro volta cittadini/utenti).

Alcuni aspetti di criticità, pur presenti, derivano dal contesto relativo all'emergenza derivante dall'epidemia da Coronavirus, oltre che dalla limitata dotazione organica dell'Ente al conseguente aumento dei carichi di lavoro.

L'emergenza sanitaria ha infatti precluso diffusi momenti formativi con il personale dipendente, in considerazione della formazione degli apicali già garantita nel 2019. Si è preferito non ricorrere a moduli webinar resi disponibili da alcune software house a fruizione diretta ritenendoli di non piena efficacia e non economici. Si farà rinvio alla formazione del personale delle categorie nel corso del 2021, in presenza di idonee condizioni e presupposti operativi.

Gli obiettivi relativi alla prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza sono stati conseguiti oltre il termine indicato del 31.12.2020 in ragione dei numerosi e prioritari adempimenti conseguenti sempre alla pandemia che, caratterizzando l'intero 2020 con fasi, anche acute, ha portato a rivedere tempistiche e a privilegiare il supporto e assistenza giuridico amministrativa agli obiettivi legati ad aggredire l'emergenza e a facilitare azioni di supporto alla ripresa economico-sociale.

I risultati ottenuti consentono comunque di esprimere un giudizio positivo sull'attività svolta, sia sotto il profilo dell'individuazione e attuazione delle misure di prevenzione che di formazione sull'anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento con i responsabili dell'Ente.

## **Conclusioni**

Si dà atto altresì che, come da verbale dell'O.V.C. in data 08.07.2021 che:

- per il 2020 l'Ente si è dotato di un Piano Esecutivo di Gestione integrato con il Piano delle Performance;
- il documento è ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.4 comma 2 del Dlgs.150/09 e adeguato nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese;
- l'intero processo è stato attuato a tutti i livelli nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.